

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO**

*THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) SULUTENGGO REGION*

Oleh :

**Govinda F.B. Muntu<sup>1</sup>**  
**Willem J.F.A. Tumbuan<sup>2</sup>**  
**Imelda W.J. Ogi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[govindamuntu@gmail.com](mailto:govindamuntu@gmail.com)<sup>1</sup>

[alfa.tumbuan@unsrat.ac.id](mailto:alfa.tumbuan@unsrat.ac.id)<sup>2</sup>

[ogi\\_imelda@unsrat.ac.id](mailto:ogi_imelda@unsrat.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak :** Dalam sebuah perusahaan karyawan atau sumber daya manusia yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan dimana tempatnya bekerja, dengan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat di ukur lewat kinerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.. Dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan perusahaan guna meningkatkan tingkat keberhasilan perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 177 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dan Kompetensi, secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Sebaiknya perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat.

**Kata Kunci :** *Pengalaman Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan*

**Abstract :** *In an existing company employees or human resources are required to contribute and good performance to the company where it works, by contributing and good performance to the company, the company can achieve the targets and vision and mission that have been set, because the level of success of a company can be measured through the performance provided by employees of the company .. In improving the performance of an employee of course need supporting factors that need to be considered for a manager or company leader in order to increase the level of company success. The purpose of this study is to determine the effect of Job Satisfaction, and career development on employee performance at PT. PLN (Persero) Sulutenggo Region. The method used is multiple linear regression analysis. The study population was 177 employees and the sample used was 65 respondents. The results showed that Job Satisfaction and Career Development, simultaneously or partially, had a significant effect on the performance of PT. PLN (Persero) Sulutenggo Region. The company should pay more attention to the factors that can improve the performance of employees so that the company's achievements can run well and the company's performance can be improved.*

**Keywords:** *Work Experience, Competence, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012 : 10).

Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan listrik nasional. PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo berusaha terus memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Karena alasan inilah PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemerintah selaku pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengalaman Kerja

Hasibuan (2007:23), menyatakan Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Dalam sebuah perusahaan seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik sebelumnya, cenderung akan memberikan atau membawahkan dampak positif bagi perusahaan.

### Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan yang berhubungan dengan Pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. (Rivai dan Sagala, 2009).

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:89), Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

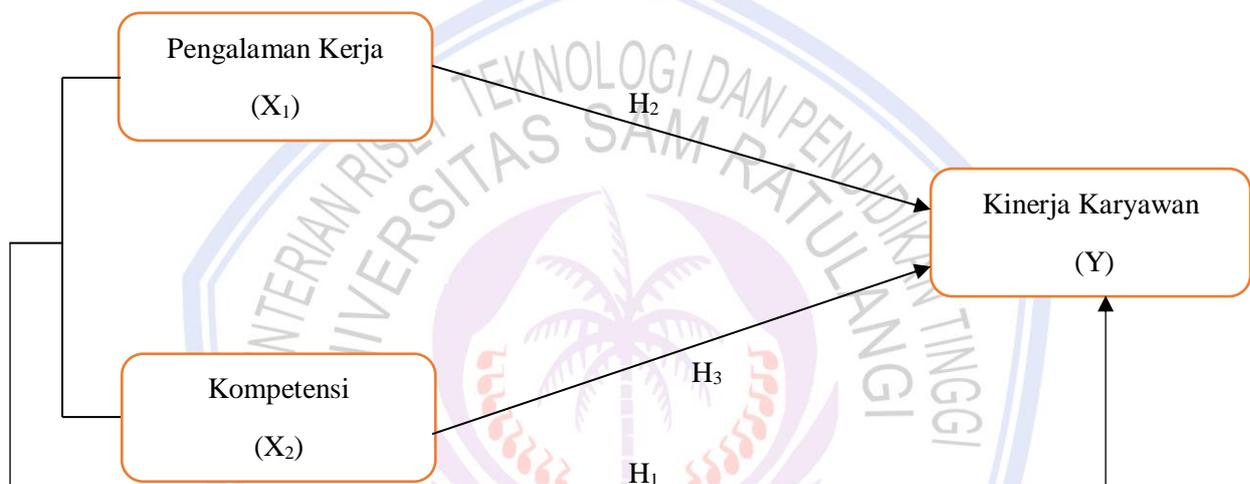
### Penelitian Terdahulu

Rahmawati (2016) Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero), tetapi secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh.

Septiani (2015) Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pengaruh pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara, tetapi secara parsial pengalaman kerja tidak berpengaruh.

Aristarini, Kirya, Yulianthini (2014) Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja.

### Kerangka Konseptual Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian**

*Sumber : Kajian Teori, 2020*

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Diduga secara simultan Pengalaman Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
- H<sub>2</sub>: Diduga secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
- H<sub>3</sub>: Diduga secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatannya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2010 :112). Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo pada bulan Januari 2019 sampai dengan Maret 2019.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang berjumlah 177 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik probability sampling. Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, menggunakan Rumus Slovin untuk populasi yang tidak diketahui (Suryani dan Hendryadi, 2015:18). Berdasarkan rumus tersebut maka sampel yang didapatkan adalah sejumlah 65 Responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2010:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan derajat keceptatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:201).

#### **Uji Realibilitas**

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

#### **Uji Normalitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

**Uji t (secara parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a)  $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b)  $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Taraf Signifikan ( $\alpha = 0,01$ )

b) Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c) Apabila t hitung  $>$  t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d) Apabila t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Uji F (secara simultan)**

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a.  $H_0 : b_1, b_2, = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

b.  $H_a : b_1, b_2, > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,1$ ), maka:

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien *Pearson Correlation*. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	$X_{1.1}$	0,858	0,3061	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.2}$	0,839	0,3061	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.3}$	0,581	0,3061	0,001	0,05	Valid
	$X_{1.4}$	0,885	0,3061	0,000	0,05	Valid

Kompetensi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,775	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,748	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,878	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,774	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,859	0,3061	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,868	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,847	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,837	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,857	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,730	0,3061	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai r tabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (Pengalaman Kerja)	0,801	Sangat Reliabel
X2 (Kompetensi)	0,862	Sangat Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,881	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

### Uji Multikolinearitas

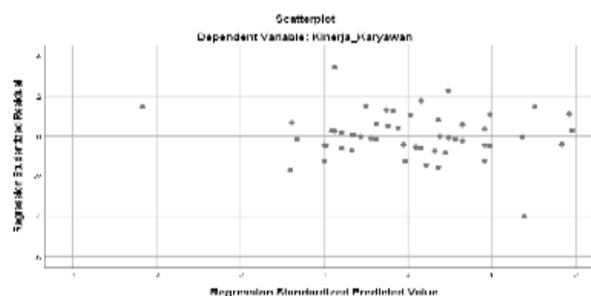
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pengalaman Kerja (X <sub>1</sub> )	1,777	0,563	Non multikolinieritas
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	1,209	0,827	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> Pengalaman Kerja, dan X<sub>2</sub> Kompetensi) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> Pengalaman Kerja, dan X<sub>2</sub> Kompetensi)) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas



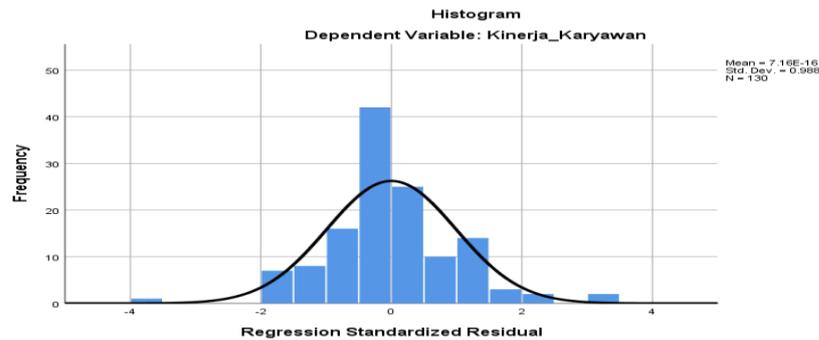
**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance			VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.589	2.847		.558	.579			
	Pengalaman_Kerja	.823	.145	.548	5.690	.000	.999	1.001	
	Kompetensi	.395	.104	.367	3.809	.000	.999	1.001	

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil pengujian tabel 4 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:  $Y = 1,589 + 0,823X_1 + 0,395X_2$

Dimana:

$X_1$  = Pengalaman Kerja

$X_2$  = Kompetensi

Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa :

1. Nilai constant sebesar 1,589 memberikan pengertian bahwa jika faktor Pengalaman Kerja dan Kompetensi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 1,589%.
2. Untuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) Meningkatkan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,823%.
3. Untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompetensi ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,395%.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.880	2	73.940	22.936	.000 <sup>b</sup>
	Residual	199.873	62	3.224		
	Total	347.754	64			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pengalaman\_Kerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (22.6936) > F tabel (2,76) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), dan Kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

**Tabel 6. Hasil Uji t-Test (uji parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.589	2.847		.558	.579		
	Pengalaman_Kerja	.823	.145	.548	5.690	.000	.999	1.001
	Kompetensi	.395	.104	.367	3.809	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai thitung untuk variabel Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) sebesar 5.690 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.67 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan demikian hipotesis dapat diterima
2. Nilai thitung untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 3.809 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.67 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak artinya Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

**Pembahasan**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Suluttenggo.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Pengalaman Kerja dan Kompetensi dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Pengalaman Kerja, Kompetensi dan variabel Kinerja Karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Karyawan khususnya pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang berfokus pada kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan faktor Pengalaman Kerja dan Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan. Jika kinerja karyawan meningkat maka tentu akan berakibat baik bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Pengalaman Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" dapat diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian dapat dikatakan semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan dalam perusahaan maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan dalam perusahaan.

Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero)" menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero).

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Kompetensi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan dimana kompetensi merupakan faktor pendukung penting yang dibutuhkan seorang karyawan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan, semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut semakin baik juga kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut guna mendukung kegiatan kerja dalam perusahaan.

Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo memiliki kompetensi yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa karyawan pada Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo sudah memiliki kompetensi yang baik hal itu menjadi faktor pendukung kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Pengalaman kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo..
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- \_\_\_\_\_ 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mamonto, F. W. 2016. Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu. *Jurnal Emba*
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Rivai, V., dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Cetakan ke – 1. Prenadamedia Group, Jakarta
- Aristarini., Kirya., dan Yulianthini .2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/3379>. diakses tanggal: 24/10/2019
- Rahmawati, N. H. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero). *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. <https://studylibid.com/doc/594706/1-pengaruh-kompensasi-dan-pengalaman-kerja>. diakses tanggal: 24/10/2019
- Septiani, V. M. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9775>. diakses tanggal: 24/10/2019